ČESKÉ AKADEMIE VNAOHIN

JUDr. Jan Řípa:

Platové úpravy ve státních služebních poměrech.

»Der Zweck aller menschlichen Tätigkeit ist der leben zu können; und auf diese Möglichkeit zu leben haben alle, die von der Natur in das Leben gestellt wurden, den gleichen Rechtsanspruch. Die Teilung muss daher zuvörderst so gemacht werden, dass alle dabei bestehen können, leben und leben lassen.« (Fichte.)

Otázka úpravy platů státního zaměstnanectva jest předmětem všeobecné diskuse; státní zaměstnanci ve svém celku shledávají dosavadní platový systém nevyhovujícím jejich potřebám hmotným, tím méně potřebám kulturním; jednotlivé skupiny zaměstnanecké vidí pak v něm znehodnocení významu a důležitosti své práce.

Potřeba úpravy platového systému není specielním zjevem našeho státu; jest jedním z všeobecných důsledků válečné éry.

Jednou z hlavních příčin, jež přivodily zproletarisování vrstev státního zaměstnanectva, jest špatná hospodářská situace státu, způsobená válkou. Hospodářská situace státního zaměstnanectva jest nejjistějším ukazovatelem hospodářské situace státu: státní zaměstnanci jsou první z těch, kdož nesou důsledky nepříznivých poměrů státních; jen tato vnitřní spojitost mezi státem a státními zaměstnanci vysvětlí onen obdivuhodný klid, s nímž státní zaměstnanci nesou svůj těžký úděl.

Nepříznivá situace státního zaměstnanectva kontrastuje s poválečným zjevem velkých zisků jiných vrstev společenských, zisků neodůvodněných ani zvláštní intensitou práce, ani mimořádnými kvalitami osobními.

Jak již bylo naznačeno, jest potřeba úpravy platového systému státního zaměstnanectva zjevem všeobecným: naše sousední státy, republika německá a rakouská, provedly již po té stránce pronikavé reformy.

Německo vydalo již roku 1920 nový požitkový zákon (Besoldungsgesetz z 30. dubna 1920), který bylo vzhledem k pronikavým hospodářským a valutárním změnám nuceno několikráte pozměniti: nové úpravy dostalo se mu 26. října 1922, 26. května 1923, 18. června 1923, 18. července 1923 a posléze 12. prosince 1923.

Požitkový zákon německý rozeznává dva druhy státního úřednictva:

A) Planmässige Beamten,

B) Ausserplanmässige Beamten.

Služební doba posléz jmenovaných (B) nesmí přesahovati 5 roků; nejdéle do 5 let musí býti zařazeni do I. třídy služebního stáří oné skupiny, k níž podle svých pracovních výkonů náležejí; služební požitky jejich jsou vyměřeny určitým procentem požitků úředníka I. třídy služebního stáří příslušné skupiny. Oproti našemu požitkovému zákonu vyznačuje se požitkový zákon německý podstatnou zvláštností: jest jí rozdělení státního úřednictva na 13 skupin; jednotlivé skupiny tvoří úředníci stejných neb rovnocenných výkonů pracovních.

Služební příjem úředníkův se skládá ze:

a) základního platu,
b) místního přídavku,
c) přídavků na děti a ženu,
d) drahotních přídavků (§ 1).

Základní plat jest odstupňován jednak podle toho, které skupiny se týká, jednak podle stupňů služebního stáří: vždy po 2 letech postupuje úředník do vyššího stupně služebního stáří, až dojde nejvyššího časovým postupem dosažitelného platu (§ 4). Na přídavky podle služebního stáří mají úředníci právní nárok (§ 11). Ve skupinách I.—VII. jest po 9, ve skupinách VIII.—XI. po 8, ve skupině XII. 7, ve skupině XIII. 5 různých výměr základních platů.

Skupina	Třída služebního stáří								
I. . . .	606	630	654	684	714	738	762	786	810
II. . . .	666	690	720	750	780	810	840	864	888
III. . . .	726	762	792	822	852	882	912	942	972
IV. . . .	834	870	906	942	978	1014	1050	1080	1110
V. . . .	978	1020	1062	1104	1146	1188	1230	1266	1302
VI. . . .	1152	1200	1248	1296	1344	1392	1440	1488	1536
VII. . . .	1380	1440	1500	1560	1620	1680	1740	1800	1860
VIII. . . .	1620	1710	1770	1860	1920	2100	2070	2160	—
IX. . . .	1890	1980	2070	2160	2250	2340	2430	2520	—
X. . . .	2250	2370	2460	2580	2670	2790	2880	3000	—
XI. . . .	2610	2730	2850	2970	3120	3240	3360	3480	—
XII. . . .	3060	3240	3420	3570	3720	3900	4080	—	—
XIII. . . .	3750	4050	4350	4650	4950	—	—	—	—

Poznámka: Vyměřeno v ročních částkách a ve zlatých markách; střední kurs zlaté marky pro červenec 1924 obnáší Kč 8·135 (peníze 8·035, zboží 8·235).

Povšechné ocenění služeb jednotlivých skupin vyznělo by asi takto:

skupina I.: jednoduchá pomocná a zřízenecká služba,
skupina II.: vyšší pomocná a zřízenecká služba,
skupina III.: kvalifikovaná pomocná služba,
skupina IV.: odborná pomocná služba,
skupina V.: kancelářská, jednoduchá odborná, účetní a správní služba,
skupina VI.—VII.: vyšší kancelářská služba, odborná, účetní a správní služba,
skupina VIII.—IX.: odborná, účetní a správní služba,
skupina X.—XIII.: vyšší odborná a správní služba.

Kromě toho rozeznává požitkový zákon německý platy jednotlivců, zařazených na význačných říšských místech (radové říšského soudu, říšští návladní, říšští finanční radové atd. — 1., vyslanci, presidentové vysokých říšských úřadů, senátní presidentové říšského soudu a říšského finančního dvora atd. — 2., státní sekretáři atd. — 5., říšští ministři — 6. a říšský kancléř — 7.):

1.	5.280	zlatých	marek	ročně
2.	5.820	»	»	»
3.	6.690	»	»	»
4.	7.020	»	»	»
5.	9.000	»	»	»
6.	13.500	»	»	»
7.	15.000	»	»	»

Nárok na místní přídavek mají úředníci jen tehdy, je-li jejich služební sídlo v německé říši. Místní přídavek je různý jednak podle toho, do které místní třídy náleží město, v němž má úřad své sídlo (A—E), jednak podle výše základního služného.

Místní třída	Roční obnos při základním platu do 726	přes 726 do 834	přes 834 do 978	přes 978 do 1200	přes 1200 do 1890	přes 1890 do 2970	přes 2970
A	120	150	180	210	240	270	300
B	102	126	150	174	198	228	252
C	84	108	132	150	174	198	216
D	72	90	108	126	144	168	186
E	60	78	90	108	120	138	150

Poznámka: Vyměřeno v ročních částkách ve zlatých markách.

Provdaná úřednice má nárok jen na poloviční místní přídavek. Není-li však povinnou k manželskému společenství, může jí býti povolen místní přídavek v plné výši.

Úředníkovi přísluší pro každé dítě, jež má oproti němu nárok na výživu a s nímž žije ve společné domácnosti, nebo na jehož plnou výživu prokázatelně přispívá, přídavek (§ 16):
a) do konce 6. roku dítěte . . . . 11 zlatých marek měsíčně,
b) do konce 14. roku dítěte . . . . 12½ zlatých marek měsíčně,
c) do konce 21. roku dítěte . . . . 14 zlatých marek měsíčně.

Podle německého zákona jsou oprávněnými k výživě:

1. manželské děti,
2. za manželské prohlášené děti,
3. adoptované děti,
4. nemanželské děti (otcovství musí býti zjištěno rozsudkem nebo uznáno veřejnou listinou).

Syn (dcera), kteří jsou sami v manželství, opravňují úředníka k přídavku jen tehdy, když ani sami, ani manželka (manžel), ani děti nejsou s to je živiti. Jsou-li oba rodiče manželského dítěte ve státní službě, obdrží jen otec přídavek na dítě. Provdaná úřednice má nárok na přídavek na dítě jen tehdy, když manžel není s to je živiti.

Teprve nařízením z 12. prosince 1923 (12. doplněk požitkového zákona z 30. dubna 1920) byl vedle přídavku na děti povolen p ř í d a v e k n a ž e n u ve výměře 7 zlatých marek měsíčně. Stejný přídavek přísluší též ovdovělému úředníkovi, který jest nucen pro děti vésti vlastní domácnost.

Aby byl přizpůsoben základní plat, místní přídavek a rodinné přídavky úředníků, jichž služební místo jest v německé říši, změnám všeobecné hospodářské situace, poskytuje se jim podle § 17 požitkového zákona d r a h o t n í p ř í d a v e k.

Německý požitkový zákon má některá zvláštní ustanovení; z těch by bylo zejména připomenouti: úředníci, kteří zastávají současně více než jedno místo v říšské službě, mají nárok na služební příjem (základní plat, místní přídavek, přídavky rodinné a drahotní) jen toho služebního místa, jež opravňuje k největší výměře. Úředníci, kteří v říšské službě zastávají úřad jen vedlejší, neobdrží přídavku místního, přídavků rodinných a drahotních vůbec (§ 18).

R a k o u s k o upravilo požitkové poměry svých zaměstnanců zákonem z 18. července 1924 (č. 245). V tomto zákoně rozeznává úředníky a úřednické čekatele: do přípravné služby nemůže býti nikdo přijat před ukončením 18. roku věku (§ 4).

Úředníci jsou podle své příslušnosti k určitému služebnímu odvětví zařazeni d o 8 s k u p i n (§ 6). Příslušnost do 8. skupiny jest vázána podmínkou průkazu plného středoškolského a vysokoškolského vzdělání. Vláda může příslušnost k určitému služebnímu odvětví učiniti závislým na průkazu určitého školského vzdělání, odborné průpravy, nebo obojího.

Zákon rozeznává 10 t ř í d s l u ž e b n í c h (§ 7).

S l u ž e b n í p ř í j e m úředníkův sestává

a) ze služného,
b) z místního přídavku (§ 10).

S l u ž n é úředníkovo řídí se podle služební třídy, do které byl zařazen a podle stupně služného dotyčné služební třídy. Po uplynutí lhůty, stanovené pro určitou služební třídu, postupuje úředník do požitků vyšší služební třídy; uvnitř služební třídy postupuje vždy po dvou letech do požitků vyššího platového stupně.

Požitky úřednického čekatele odpovídají určitému procentu požitků úředníka 1. platového stupně příslušné skupiny.

Lhůty časového postupu jsou:

Ve služební třídě	ve skupině 1	2	3	4	5	6	7	8
				roků				
X.	6	4	2	—	—	—	—	—
IX.	—	8	6	6	6	2	—	—
VIII.	—	—	8	8	6	6	6	—
VII.	—	—	—	—	9	8	6	5
VI.	—	—	—	—	—	9	7	6
V.	—	—	—	—	—	—	—	6
IV.	—	—	—	—	—	—	—	—

Pro výměru ročního služného jest stanoveno toto schema (přihlédnuto k časovému postupu):

Služební třída	platový postup.	služné v 10 000 K (sh)	ve skupině 1	2	3	4	5	6	7	8
			roků							
	1	1.357·2	2	—	—	—	—	—	—	—
X.	2	1.402·1	2	2	—	—	—	—	—	—
	3	1.447·0	2	2	2	—	—	—	—	—
	1	1.492·9	2	2	2	2	2	—	—	—
	2	1.548·2	2	2	2	2	2	—	—	—
IX.	3	1.603·5	2	2	2	2	2	2	—	—
	4	1.658·8	2÷	2	—	—	—	—	—	—
	1	1.743·5	—	2	2	2	2	2	2	—
	2	1.821·8	—	2	2	2	2	2	2	—
VIII.	3	1.900·1	—	2	2	2	2	2	2	—
	4	1.978·4	—	2	—	—	—	—	—	—
	5	2.056·7	—	2÷	2	2	—	—	—	—
	1	2.238·3	—	—	2	2	2	2	2	2
	2	2.316·6	—	—	2	2	2	2	2	2
VII.	3	2.394·9	—	—	2	2	2	2	2	1
	4	2.473·2	—	—	2	2	2	2	—	—
	5	2.551·5	—	—	2÷	2÷	1	—	—	—
	1	2.732·1	—	—	—	—	2	2	2	2
	2	2.822·9	—	—	—	—	2	2	2	2
VI.	3	2.913·7	—	—	—	—	2	2	2	2
	4	3.004·5	—	—	—	—	2	2	1	—
	5	3.095·3	—	—	—	—	2÷	1	—	—
	1	3.374·2	—	—	—	—	—	2	2	2
	2	3.539·2	—	—	—	—	—	2	2	2
V.	3	3.704·2	—	—	—	—	—	2	2	2
	4	3.869·2	—	—	—	—	—	2	2	—
	5	4.034·2	—	—	—	—	—	2÷	2÷	—
IV.	1	4.528·9	—	—	—	—	—	—	—	2÷
III.	1	6.230·6	—	—	—	—	—	—	—	2÷
II.	1	8.685·0	—	—	—	—	—	—	—	2÷
I.	1	12.153·2	—	—	—	—	—	—	—	2÷

Po vyčerpání normálního postupu zvyšuje se služné vždy po 2 letech:

ve skupině 1. . . . . o sh. 55·3
» 2., 3., 4. . . . . o sh. 78·3
» 5. . . . . o sh. 90·8
» 6. a 7. . . . . o sh. 165·—
» 8. . . . . o sh. 243·3
» 8. — III. služební tř. . . . o sh. 347·7
» 8. — II. a I. služební tř. . . o sh. 588·8

Povšechné ocenění služeb jednotlivých skupin vyznělo by asi takto:

skupina 1.: jednoduchá pomocná a zřízenecká služba,
» 2.: vyšší pomocná služba,
» 3.: kvalifikovaná pomocná služba,
» 4.: odborná pomocná služba,
» 5.: kancelářská služba, jednoduchá odborná a účetní služba,
» 6.: odborná a účetní služba,
» 7.: vyšší odborná a účetní služba, služba správní,
» 8.: vyšší odborná a správní služba.

Pro jednotlivé skupiny jsou pevně stanovena služební místa v určitých služebních třídách (§ 17):

pro skupinu 1.	v	X. a IX.	hodnostní	třídě
» » 2. a 3.	v	X.—VII.	»	»
» » 4.	v	IX.— VI.	»	»
» » 5. a 6.	v	IX.— IV.	»	»
» » 7.	v	VIII.— III.	»	»
» » 8.	v	VII.— I.	»	»

Vedle časového postupu jest dána možnost volného povýšení (§ 18).

Výměra místního přídavku řídí se podle místních tříd; obnáší

v místní třídě A	15%	služného,
» » B	12%	»
» » C	8%	» (§ 12).

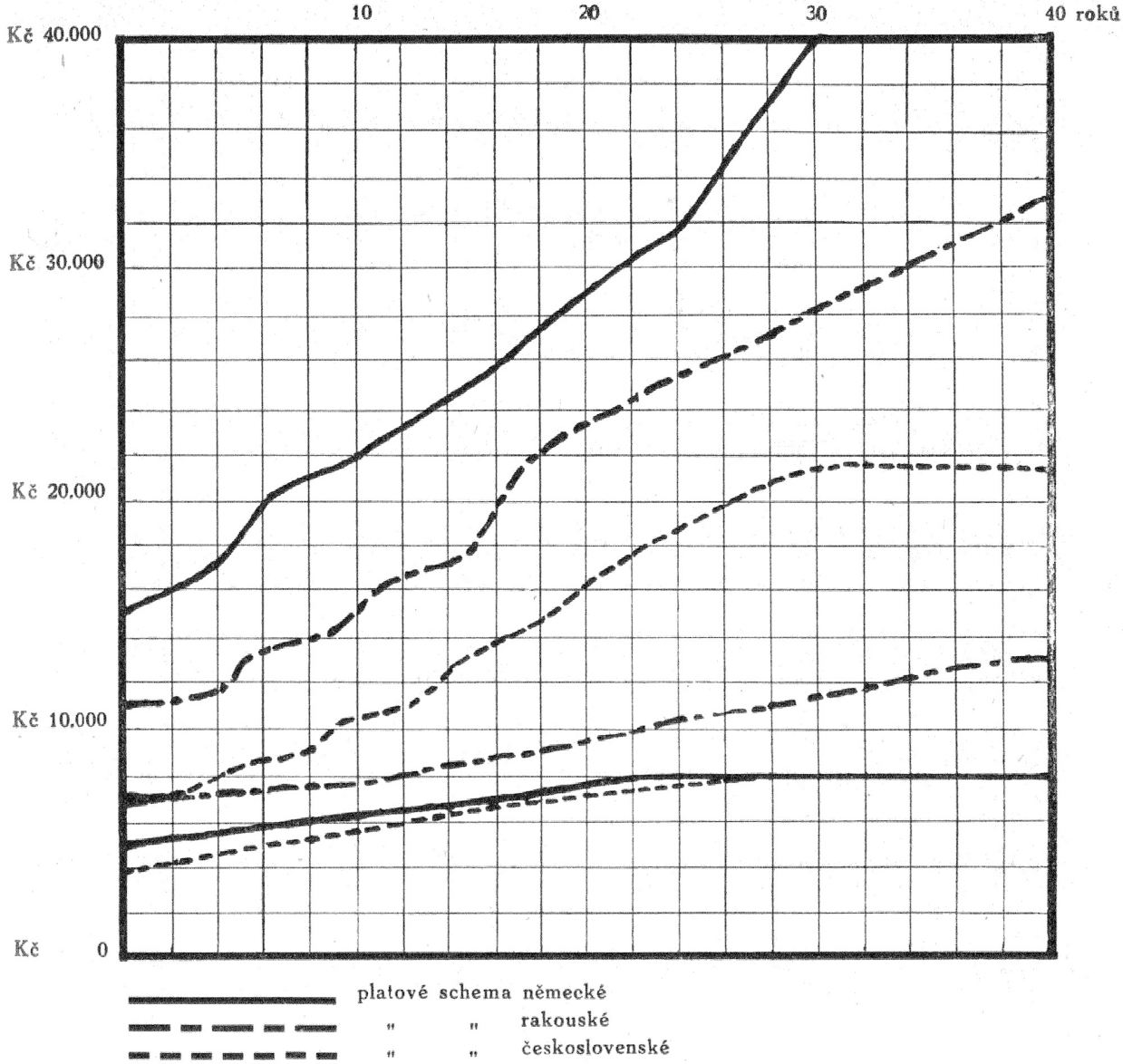
Úředníkovi přísluší pro každé dítě, jež nedokončilo 21. roku věku a jest nezaopatřené, přídavek 60 sh ročně. Tento přídavek může býti ponechán až do konce 24. roku věku dítěte, jde-li o tělesně neb duševně méněcenné dítě, dále v případě, že dítě studuje (§ 13). Přídavek na dítě adoptované a nemanželské povoluje se jen výjimečně, jsou-li pro to důvody zvláštního ohledu hodné. Ženatý úředník mužského pohlaví, dále vdovec, který má nárok na přídavek na dítě, pobírá přídavek na udržování domácnosti ve výši 60 sh. ročně.

Nový německý a rakouský požitkový zákon nesou patrnou tendenci zajistiti státním zaměstnancům přiměřenou existenci. Tendence ta vysvitne nejlépe při srovnání s platovým schematem státně-zaměstnaneckých služebních poměrů našeho státu: sledujeme-li linii platů obou extremních skupin (v německém schematu skupin I., II., III. a IX., X., XI., XII., XIII., v rakouském skupin 1., 2. a 8., v československém skupiny zřízenecké a skupiny A) v rozpětí časových postupů, dojdeme k výsledkům, vyznačeným na grafu str. 423.

Priorita obou cizích požitkových zákonů v otázce stanovení přiměřené mzdy (v nejširším slova smyslu) není rázu jen teoretického: jak vyplývá z indexních čísel jsou podmínky nákupu nejnutnějších životních potřeb pro státní zaměstnance německé říše povšechně asi rovnocenné poměrům naším, pro státní zaměstnance rakouské říše zjevně příznivější, než tomu jest v Československu.

Indexy životních nákladů v květnu 1924 proti 1. červenci 1914 = 100

v Německu	116,,000.000,000.000,
v Rakousku	1,221.000,
v Československu	780,



Vzájemný poměr indexů životních nákladů domácnosti dělnické neb úřednické rodiny — vyjádřen ve zlatě — kurs německé marky, rak. K a Kč na newyorské burse:

100„000.000,000.000	něm marek	=	14·8 dol.
1,000.000	rak. korun	=	23·75 dol.
100	Kč	=	2·93 dol.

jest pro Německo . . . . . 27·55
Rakousko . . . . . 17·25
Československo . . . . . 22·90.

Jak německý, tak i rakouský požitkový zákon ponechává přídavky rodinné bez omezení (a contr. §§ 6 II. a 7 československého zákona z 20. prosince 1922, čís. 394 Sb. z. a n.). Zejména německý

*) Poznámka: Linie platů německého schema počínají částkami 606 zlatých marek (Kč 4.929·81) a 1.890 zlatých marek (Kč 15.375·15), rakouského schema částkami 1.357·2 sh (6.551·204 Kč) a 2.238·3 sh (10.804·274 Kč), československého schema částkami 3.684 Kč a 6.480 Kč (přihlédnuto k starobním přídavkům).

zákon vyznačuje se nad to koncepcí, jež svědčí o nevšedním smyslu pro spravedlnost vůbec a sociální spravedlnost zvláště.

Vytvořiti bezpečnou a spravedlivou normu nelze bez podkladů teoretických: znáti teorii, jest pro spravedlivé řešení mzdových problémů nezbytným předpokladem.

Zásadním východiskem při tvoření mzdy (v nejširším slova smyslu) jest fysiologické minimum nákladů životních potřeb. Pracovní mzda omezuje se v jednoduchém případě neučené práce na náklady udržování života obyčejného dělníka; zde nalézá svou hranici. Předpoklad, že životní náklady pracující síly tvoří průměrnou míru výše mzdové, došel převelikého významu v literatuře mzdové teorie. Kdyby pracující síla jednala jako prodavatel zboží, musila by své náklady životní vypočítati podle svých nejnutnějších potřeb a stanoviti svou »cenu« za současného připočítání přiměřeného výdělku. Minimum životních nákladů pracující síly nelze přesně zjistiti; specielní vlastnosti každého individua, jakož i způsob a druh jím vykonávané práce dávají každému jednotlivému mzdovému poměru svůj zvláštní osobitý ráz, který vylučuje jakékoli generalisování.

Pracovní mzda jest příjmem a spolu vydáním; při tvoření jejím jest co činiti jednak s problémem příjmu, jednak s problémem produkce. Jako při posuzování mzdy jako faktora produkce přicházejí v úvahu výlučně národohospodářské momenty, tak vstupují v otázce příjmové funkce mzdy do popředí momenty sociálně politické. Při žádném problému národohospodářské discipliny nejsou sociálně politické a ekonomické interesy tak úzce spojeny, v žádném nevyskytují se požadavky sociální spravedlnosti a požadavky hospodářského individuálního interesu v tak mimořádné formě, jako jest tomu v otázce stanovení mzdy.

Lassalle zaujímá k problému mzdovému toto stanovisko: »průměrná mzda omezuje se vždy na nutný životní náklad, který podle zvyklostí postačuje k uhájení existence, a jehož jest třeba k dalšímu vývoji pokolení. To jest bod, kolem něhož se skutečná mzda ustavičně pohybuje, aniž by se kdy nad něj daleko pozdvihla, neb pod něj klesla. Mzda se nemůže trvale zvýšiti nad tento průměr, ježto by to mělo za následek (při příznivé konjunktuře pracujících sil) zvýšení počtu zaměstnanců a tím i nabídky práce, jejichž samozřejmým důsledkem jest stlačení mzdy pod dřívější míru. Mzda nemůže rovněž trvale klesnouti pod onen nezbytný stupeň životního nákladu, ježto by tím došlo k vystěhovalectví, vyhýbání se stavu manželskému i plození dětí a konečně ke snížení počtu zaměstnanců v důsledku všeobecné nouze, jež nabídku pracujících rukou ještě snižuje, takže mzda opět dostupuje svého dřívějšího stavu. Skutečná průměrná mzda vystupuje hned nad onen stěžejní bod (perioda prosperity ve všech nebo v jednotlivých pracovních odvětvích), hned zase klesá pod něj (perioda více méně všeobecného stavu nouze a krisí).«

Při tvoření mzdy (v nejširším slova smyslu) není však možno vystačiti jenom s oním základním kamenem minimální mzdy. V nej-

užším spojení s ideou práva na existenci jest problém mzdy spravedlivé, problém to samostatný a nezávislý od oné idee přirozeného práva. V lidské povaze jest určitý pocit spravedlnosti, který vyžaduje, aby poctivá a opravdová práce zaměstnancova mu zajistila též existenci důstojnou člověka. Přiznávaje pracující síle minimální mzdu, plní zaměstnavatel v podstatě jen svou povinnost sociální. Teprve to, co poskytuje nad průměrnou minimální mzdu, jest vlastní odměnou za práci. Těžká a významná práce zaslouží vyšší mzdy oproti lehké a jednoduché práci. Určité diferencování při stanovení mzdy jest při různé kvalitě pracovních výkonů požadavkem nezbytným. Jednotlivý pracovní výkon jest výslednicí několika složek: jest v podstatě jen málo prací toho druhu, k nimž jest možno přistoupiti, a jež možno provésti bez přípravy, pouhým instinktem. Nejenom výkon duševní předpokládá určitou teoretickou průpravu, studium: i samostatné výkony mechanické kladou na zaměstnance požadavek určitých zkušeností, získaných předchozí průpravou. Čím komplikovanější jest práce, — tělesná neb duševní — tím větší roli hraje teoretická a praktická průprava pracující síly. Toho si musí býti zaměstnavatel vědom v řadě druhé, t. j. tehdy, když učinil zadost svým sociálním povinnostem vůči zaměstnanci. Předpoklad, aby při stanovení výše mzdy byl vzat příslušný zřetel na teoretickou a praktickou průpravu zaměstnancovu, jest však samozřejmým jen v tom případě, kdy zaměstnanec dovede jejích výsledků skutečně též použíti v konkrétních případech své praktické činnosti; nedostává-li se mu této schopnosti, nelze na kapitál a práci, věnované k přípravě vlastní pracovní činnosti, při stanovení mzdy vzíti zřetel. Jako se řídí minimální hranice životními náklady pracujících sil, tak závisí maximální hranice od upotřebitelnosti práce jednotlivcovy (předpokládajíc platební způsobilost zaměstnavatelovu).

Nové požitkové zákony německé a rakouské skytají v otázce spravedlivé mzdy určitou záruku: ve skupinovém rozdělení dochází ocenění skutečná práce; ocenění toho jest nejenom třeba, aby byla impulsem pro získávání nových významných hodnot, nýbrž i z důvodů do jisté míry etických: pracující síle nepostačí v podstatě jen vnitřní vědomí vykonané práce; svůj nesporný význam má též vnější uznání a spravedlivé odměnění práce, jež toho zasluhuje.

Při rozlišování mzdy minimální a vlastní mzdy, t. j. mzdy spravedlivé, mzdy, v níž dochází ocenění předchozí teoretická a praktická průprava, intensita vůle pracovati a schopnost applikační v konkrétních případech, dojdeme v požitkových schematech státně zaměstnaneckého služebního poměru k těmto výsledkům:

Skutečnou mzdou jest ona část základních platů, jež jde nad minimum platové, potřebné k uhájení existence zaměstnancovy a jeho rodiny. Pod pojem minimální mzdy tudíž spadá:

a) místní přídavek,
b) drahotní přídavek,
c) přídavky rodinné,
d) doplňující část základního platu.

Místní přídavek má v podstatě za účel nahraditi zaměstnanci výdaj přiměřeného nájemného; rodinné přídavky spadají pod pojem minimální mzdy již na základě vytčené teorie Lassallovy, jež čítá mezi nutná životní vydání nejenom vydání, potřebná k zachování existence pracující síly, nýbrž i k vývoji dalších pokolení. Podle německého požitkového zákona mají drahotní přídavky za účel přizpůsobiti základní plat, místní přídavek a rodinné přídavky státních zaměstnanců změnám všeobecné hospodářské situace, t. j. vyrovnati ono snížení minimální mzdy, jež bylo vyvoláno nepříznivými všeobecnými hospodářskými poměry. Tento závazek státu vůči zaměstnancům jest zcela samozřejmým: služební poměr státu — ať již jest jeho forma jakákoliv — zakládá se v zásadě na smlouvě v nejširším slova smyslu. Zaručil-li tudíž stát zaměstnancům v normálních dobách určité služební požitky, jest jeho povinností nésti důsledky nepříznivé hospodářské situace, jež byly vyvolány skutečnostmi od zaměstnanců v podstatě neodvislými. Drahotní přídavky jsou samozřejmým akcessoriem smluvených platů v mimořádné hospodářské situaci státní.

Vytvořiti normu, jež by do důsledků a naprosto spravedlivě řešila mzdový problém, jest pouhou utopií. Přiblížiti se však tomuto ideálu a odstraniti zjevné nerovnosti a sociální tvrdosti dosavadních platových předpisů, jest povinností státu v prvé řadě.

Dr. Bronislav Wellek:

Vyrovnání pohledávek z vyúčtování nositelů pojištění v Čs. republice a v republice Rakouské.

Výsledek dosavadních mezistátních jednání jest, že podle ustanovení čl. 275 mírové smlouvy St. Germainské se likvidují: Všeob. pens. ústav pro zřízence ve Vídni, dále náhradní ústavy ve smyslu ustanovení § 65 pens. zákona ze dne 16. prosince 1906, č. 1 ř. z. z roku 1907, resp. novely ze dne 26. června 1914, č. 138 ř. z., a náhradní smlouvy ve smyslu § 66 lit. a) cit. ustanovení uzavírané s rakouskými pojišťovnami, pokud tyto náhr. ústavy měly před rozlukou státní sídlo své v nynějším Rakousku a pokud činnost ústavů, resp. pojišťoven se vztahovala i na území nynější republiky Československé.

Pokud jde o náhradní smlouvy podle ustanovení § 66 lit. b) cit. zákona, t. j. o smlouvy, kterými zajišťoval zaměstnavatel svým zaměstnancům pensijní nároky aspoň ve výši nároků odpovídajících zákonu, zastávaly čs. úřady názor, že nepodléhají likvidaci podle čl. 275 mírové smlouvy, nýbrž že jde o součást služební smlouvy tuzemského zaměstnance s majitelem tuzemského podniku, tedy o právní poměr tuzemský.

V důsledku toho požadovaly od tohoto zaměstnavatele — bez